

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia memainkan peran penting dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan, itulah sebabnya sumber daya manusia sangat penting. Oleh karena itu, aset sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi (Aziz, 2017). Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja keras dan membuahkan hasil serta menjadi motor penggerak organisasi, baik itu pada perusahaan atau organisasi yang ada didalam suatu instansi dan merupakan sumber daya yang tidak bisa digantikan serta menjadi asset yang paling penting. mempertahankan kelangsungan hidup organisasi maupun memperoleh keuntungan organisasi merupakan peranan sumber daya manusia didalam organisasi, karena hal ini mendorong setiap aktivitas yang membantu orang mencapai tujuan mereka. Suatu organisasi tidak lepas dari faktor sumber daya manusianya karena Keberhasilan organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan memiliki banyak faktor yang perlu diperhatikan (Aziz, 2017).

Untuk mengelola tenaga kerja secara efektif dalam sebuah bisnis, langkah yang paling penting adalah meningkatkan tingkat kinerja karyawan saat ini. Hal ini dikarenakan kualitas kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kinerja perusahaan. Kinerja adalah prestasi aktual atau prestasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor karyawan dan faktor pekerjaan adalah dua hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. kuantitas pekerjaan karyawan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kerapian pekerjaan, dan pengetahuan pekerjaan. (Adha et al., 2019)

Kinerja karyawan merupakan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Susanto, 2019). Kinerja karyawan sangat berkaitan erat dengan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk memperlihatkan hasil maupun tingkat dari keberhasilan pegawainnya. Hasil dari kinerja evaluasi itu sendiri bisa digunakan untuk mencapai sasaran yang ada kaitannya dengan

keputusan keputusan dari sumber daya manusia didalam perusahaan itu sendiri, umpan balik dan penilaian. Tujuan yang mendasar dari kinerja evaluasi adalah untuk menambah kinerja pada pegawai melalui individu yang akan memberikan dampak positif pada kenaikan kinerja di dalam perusahaan. Kinerja evaluasi karyawan yaitu kegiatan yang berupa pengetahuan perbandingan yaitu antara kinerja karyawan yang diinginkan atau kinerja nyata para karyawan (Susanto, 2019).

Motivasi selalu menjadi faktor terpenting didalam efektifitas kerja karyawannya, karena motivasi bisa membuat suatu dorongan pada perusahaan menjadi efektif dan efisien. Pada intinya, tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menumbuhkan gairah kerja karyawan, serta menjamin kestabilan dan loyalitas tenaga kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan riset atau penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020).

Sikap kesediaan seseorang untuk taat dan patuh pada standar peraturan perusahaan disebut disiplin. Tujuan utama dari disiplin adalah untuk memotivasi karyawan agar datang tepat waktu, yang dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan tujuan perusahaan, diperlukan tingkat disiplin kerja yang tinggi bersamaan dengan adanya produktivitas kerja. Temuan penelitian yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022).

Selain itu, segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan yang mampu mengarahkan pengendalian diri dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan yang ditemukan di tempat kerjanya merupakan lingkungan kerja. Tempat kerja dalam suatu organisasi memegang peranan penting bagi kelancaran pelaksanaan kerja, jalannya pelaksanaan kerja dapat mempengaruhi perwakilan dalam melakukan tugas yang diberikan, sehingga tidak hanya faktor kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pengaruh karyawan terhadap kinerjanya dapat diperhitungkan. Menurut (Beno & Irawan, 2019) dan penelitian lainnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) adalah one stop clinic yang berkaitan dibidang layanan kesehatan umum, tumbuh kembang anak, estetika dan akupuntur, serta gigi spesialistik yang berkualitas di jadetabek. Perusahaan ini bergerak pada layanan masyarakat umum yang menyediakan pelayanan komprehensif mulai dari dokter umum, dokter gigi, dokter gigi spesialis, dokter kecantikan, klinik vaksin anak dan dewasa, hingga klinik tumbuh kembang anak. Dengan dukungan peralatan, sarana dan prasarana modern menjanjikan layanan yang lebih berkualitas.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kerja		
			2019	2020	2021
1	Kuantitas Pekerjaan	100%	75%	76%	73%
2	Kualitas Pekerjaan	100%	83%	85%	82%
3	Ketepatan Waktu	100%	74%	75%	73%
4	Kerapihan Pekerjaan	100%	83%	85%	85%
5	Pengetahuan Kerja	100%	85%	84%	70%
	Rata-rata	100%	80%	81%	76,6%

Sumber : Data diolah oleh HRD PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2019 hingga 2021, PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group) mengalami penurunan kinerja karyawan yang diukur dari rata-rata pencapaian kinerja. Rata-rata pencapaian kinerja menurun sebesar 76,6% pada tahun 2021, sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 masing-masing sebesar 81% dan 80%. Akibatnya, manajemen perusahaan ini mencari cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Peneliti memilih judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)”** berdasarkan latar belakang mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.



B. Perumusan Masalah

Seperti yang telah diungkapkan diatas dalam latar belakang masalah, terdapat adanya penurunan dalam pencapaian kinerja karyawan. penelitian ini berencana mencari sebuah solusi untuk menaikkan kinerja karyawannya serta mencari cara supaya perusahaan ini dapat mencapai targetnya sesuai yang sudah direncanakan. Peneliti ini berencana meneliti tentang motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara rinci, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group)?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sebuah penelitian akasn selalu mempunyai arah untuk mencapai tujuan tujuan perusahaan. Berdasarkan adanya perumusan masalah yang sudah direncanakan, maka peneliti ini diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prana Mitra Bersama (Mhdc Group).

Dengan terlaksananya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis

Dengan tujuan yang lebih luas, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk menyempurnakan model penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Akademis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan dan menjadi sumber informasi bagi penelitian selanjutnya dengan topik dampak lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Praktis

Pada PT Prana Mitra Bersama (Mhdc Group), temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap bisnis dengan meningkatkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

